

ダイバーシティ推進

当社は中期経営計画において「ダイバーシティ推進」を掲げるとともに、「人財育成は競争力の源泉である」と考え、性別・年齢・国籍・障がいの有無などにかかわらず、すべての社員が最大限能力を発揮できる環境を整備しています。

女性活躍推進の取り組み

当社では女性活躍推進に向けて、以下の目指す姿や活動方針を掲げて取り組んでいます。

目指す姿

- 個々の社員がやりがいをもっていきいきと働き、仕事を通じて成長することで、社員と会社がともに成長していくことを目指します。
- 男女の完全な機会均等を実現し、意欲ある社員がさまざまなステージにチャレンジすることのできる会社を目指します。

活動方針

- 女性のライフサイクルに合わせた働き方ができる環境を整備します。
- 自分のキャリアを考え、必要な知識・スキルを習得できる機会を提供します。

女性管理職の育成

女性も就業継続しやすい環境を整備し、真に実力のある女性管理職を着実に輩出することで、2020年までに女性管理職を480名(2014年度の女性管理職数120名の4倍)とすることを目指します。2016年度の女性管理職は204名となっています。



女性管理職育成に向けた研修制度

MS女性リーダースクール

女性管理職候補者を対象に、管理職に必要なマインドや知識・スキルを習得し、それを行動変革につなげることを目的とした研修を実施しています。

MSマインドアップ女性スクール

女性若手社員を対象に、将来管理職を目指す意識の醸成やビジネススキルの習得を目的とした研修を実施し、管理職候補者の裾野拡大に取り組んでいます。

就業継続のための両立支援の拡充

ワーキングママ支援プログラム

産育休を取得する社員のスムーズな職場復帰を支援するプログラムを整備し、会社動向を把握するためのシステム環境、自己学習支援ツールを提供しています。

保活コンシェルジュ

育児休業中の女性社員を対象に、復職予定日の6カ月前・3カ月前に電話で保活(保育園入園のための活動)をフォローするほか、保育園の情報を提供しています。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

ワーク・ライフ・バランスへの理解を高めるため、子どもが誕生した男性社員に育児取得を促進する案内メールを配信しているほか、「ワーク・ライフ・バランス」ハンドブックで各種支援制度を紹介しています。



グローバル人財活躍推進の取り組み

当社はグローバル化を支える外国籍社員の活躍を推進しています。

外国人留学生の採用

多様な価値観や高い能力を有する外国人留学生を積極的に採用しています。

セコンディー制度

海外現地法人社員が当社へ長期間出向する制度である「セコンディー制度」を推進し、本社と海外拠点の相互理解を深め、グローバル化を図っています。



障がい者の活躍推進の取り組み

障がいの種別に関係なく、さまざまな社員が健常者と同じ立場で勤務しています。障がい者の職場定着を目的とした支援チーム「チームWITH」を中心に、入社後のフォローや研修、個別相談等を行い、職場環境の整備を進めています。2016年4月現在、全国で約320名の障がいのある社員が活躍しています。

ダイバーシティ経営企業100選

当社は2015年3月に、社員の働きがい向上や業務の効率化、サービス品質の改善を実現し、企業価値向上につなげていることが評価され、経済産業省による「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。

